

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA  
PADA PT KARET NGAGEL SURABAYA  
WIRA JATIM GROUP**

**SKRIPSI**



**Diajukan oleh :**

**Angga Khrisna Putra**  
**0512010185/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2011**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim Group”.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi dan untuk memperoleh gelar Sarjana S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin N, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Hj. Lucky Susilowati, MP., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu guna membantu, mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Seluruh staf Dosen Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya.
6. Bapak, Ibu dan keluargaku dan semua teman-teman yang selalu memberikan doa dan restunya kepada penulis.
7. Semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati demi sempurnanya skripsi ini.

Surabaya, Mei 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi .....	iii
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Gambar .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
Abstraksi .....	x
 Bab I Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
 Bab II Tinjauan Terdahulu	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Landasan Teori .....	9
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia ....	11
2.2.1.3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1.4. Fungsi Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.2. <i>Job Insecurity</i> .....	15
2.2.2.1. Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	15

2.2.2.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	16
2.2.2.3.Aspek-Aspek Ketidakamana Kerja ( <i>Job Insecurity</i> ) .....	18
2.2.2.4.Pengaruh Dari Ketidakamanan Kerja ( <i>Job Insecurity</i> ) .....	20
2.2.3. Komitmen Organisasional .....	21
2.2.3.1.Pengertian Komitmen Organisasional .....	21
2.2.3.2.Komponen Komitmen Organisasional .....	24
2.2.4. Keinginan Untuk Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> ) ...	26
2.2.5. Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan ( <i>Job Insecurity</i> ) Terhadap Pindah Kerja ( <i>Turnover intention</i> ) .....	28
2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja ( <i>Turn Over Intation</i> ) ...	29
2.3. Kerangka Konseptual .....	32
2.4. Hipotesis .....	32

### Bab III Metode Penelitian

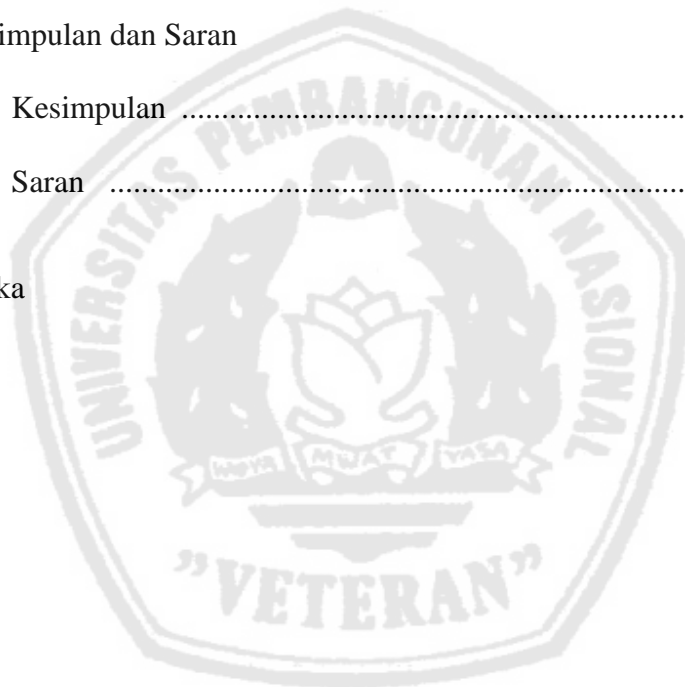
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	33
3.2. Teknik Pengambilan Sampel .....	35
3.2.1. Populasi .....	35
3.2.2. Sampel .....	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3.1. Jenis Data .....	36

3.3.2. Sumber Data .....	37
3.3.3. Metode Pengumpulan Data .....	37
3.4. Tekni Analisis dan Uji Hipotesis .....	37
3.4.1. Uji Asumsi Model ( <i>Struktural Equation Modeling</i> ) .....	39
3.4.2. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal .....	41
3.4.3. Pengujian Model dengan <i>One-Step Approach</i> .....	41
3.4.4. Evaluasi Model .....	42

#### Bab IV Hasil dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	44
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	44
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	44
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	45
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
4.2.1. Gambaran Umum Keadaan Responden .....	45
4.2.2. Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	46
4.2.3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional .....	47
4.2.4. Deskripsi Variabel Keinginan Untuk Pindah Kerja .....	48
4.3. Deskripsi Hasil Analisis Dan Uji Hipotesis .....	51
4.3.1. Uji Normalitas dan Sebaran Linieritas .....	51
4.3.2. Evaluasi atas Outlier .....	52
4.3.3. Deteksi <i>Multicollinierity</i> dan <i>Singularity</i> .....	53
4.3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
4.3.5. Pengujian Model Dengan <i>One-Step Approach</i> .....	57

4.3.6. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal .....	59
4.4. Pembahasan .....	60
4.4.1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja .....	60
4.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja .....	61
Bab V Kesimpulan dan Saran	
5.1. Kesimpulan .....	62
5.2. Saran .....	62
Daftar Pustaka	
Lampiran	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Keluar Masuk Pegawai di PT Karet Ngagel Surabaya Selama Tahun 2080-2010 .....	4
Tabel 1.2.	Daftar Absensi Karyawan di PT Karet Ngagel Surabaya dari Bulan Juli-September 2010 .....	5
Tabel 1.3	Data Hasil Produksi PT Karet Ngagel Surabaya selama tahun 2008-2010 .....	6
Tabel 3.1.	Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i> .....	43
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4.4.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1) .....	47
Tabel 4.5.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional (X2) .....	49
Tabel 4.6.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Keinginan Untuk Pinda Kerja (Y) .....	50
Tabel 4.7.	Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.8.	Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i> .....	53
Tabel 4.9.	Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis .....	54
Tabel 4.10.	Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i> .....	55
Tabel 4.11.	Construct Reliability & Variance Extrated .....	56
Tabel 4.12.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> .....	57
Tabel 4.13.	Hasil Pengujian Kausalitas .....	59



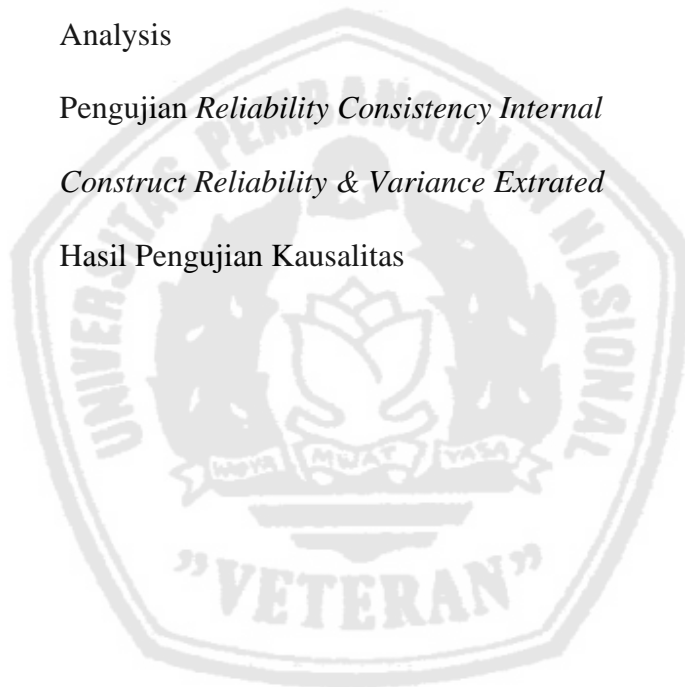
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Contoh Model Pengukuran Ketidakamanan Pekerjaan .....	38
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Karet Ngagel Surabaya .....	45
Gambar 4.2. Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Apporach</i> .....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 4	Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>
Lampiran 5	Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis
Lampiran 6	Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>
Lampiran 7	<i>Construct Reliability &amp; Variance Extrated</i>
Lampiran 8	Hasil Pengujian Kausalitas



**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA  
PADA PT. KARET NGAGEL SURABAYA  
WIRA JATIM GROUP**

Angga Khrisna Putra

**ABSTRAKSI**

Fenomena yang seringkali terjadi dalam sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover* (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya atau dengan kata lain adanya berbagai faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pindah kerja diantaranya adalah *job insecurity* dan komitmen organisasional. *Job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Komitmen organisasional merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job insecurity* ( $X_1$ ), Komitmen organisasional ( $X_2$ ) dan Keinginan untuk pindah kerja ( $Y$ ). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *semantic diferensial scale*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim Group yang berjumlah 170 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja.

*keyword : job insecurity, komitmen organisasional, keinginan untuk pindah kerja*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Fenomena yang seringkali terjadi dalam sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro 1999 dalam Rohman, 2009).

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams 1986), namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia

karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis 1998).

Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover* seseorang dalam suatu perusahaan. *Turnover* (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya atau dengan kata lain adanya berbagai faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pindah kerja antara lain kepuasan kerja, adanya konflik dengan rekan kerja atau atasan, motivasi yang tinggi dalam bekerja dan lingkungan tempat kerja yang tidak baik. *Turnover* bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila karyawan yang keluar tadi memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu hal ini dapat menambah *cost* (biaya) untuk perekrutan dan penempatan kembali. Untuk itu perusahaan perlu menelaah lebih jauh tentang sebab-sebab seorang karyawan mempunyai intensi untuk keluar, sehingga *turnover* dapat ditekan seminimal mungkin. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai intensi untuk keluar terutama yang disebabkan dari dalam perusahaan. Dengan demikian akan tercipta kepuasan baik dari segi karyawan maupun perusahaan

Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa komitmen organisasional dan *job insecurity* merupakan anteseden (variabel pendahulu) dari keinginan seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya menemukan bahwa dengan meningkatkan level komitmen organisasional dan *job insecurity* yang dimiliki seorang karyawan akan menekan tingkat *turnover*.

Komitmen organisasional menurut Williams dan Hazer (1986) merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (*goal congruence*), dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi (Porter et. al. 1974). Menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Rohman (2009), dimensi berganda komitmen organisasional mempunyai hubungan yang berbeda terhadap maksud *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Sedangkan hasil penelitian Ketchand dan Strawser (1997) dalam Kadir dan Ardiyanto (2003) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi komitmen organisasional (komitmen *affective* dan *continuance*) mempunyai efek pembeda dengan konsekuensi organisasional yang penting terhadap *turnover*.

Sedangkan *job insecurity*, merupakan ketidakberdayaan seseorang secara terus menerus dalam mewujudkan keinginannya pada sebuah situasi kerja yang menakutkan (Greenhalg dan Rosenblatt 1984).

*Job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Untuk mengurangi persepsi tersebut diperlukan sikap hati-hati dalam implementasi, dan diperlukan adanya komunikasi, bahkan dalam pelaksanaan restrukturisasi dilakukan yang secara bertahap (Johnson *et al.*, 1996 dalam Kinnunen *et al.*, 2000). Tujuan spesifik komunikasi adalah untuk mengubah perilaku, memperoleh tindakan, memberi informasi, memastikan dan mempengaruhi orang lain. Komunikasi akan efektif jika informasi yang diberikan

cukup dan jelas. Peran manajemen sangat penting, untuk membuat keseimbangan dan mencegah persepsi ketidakamanan kerja karyawan. Faktor-faktor yang menyebabkan *job insecurity* pada karyawan antara lain arti pekerjaan itu bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang dimungkinkan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. (Nugraha, 2010: 29).

Hal tersebut sekarang kebanyakan juga terjadi di berbagai perusahaan, ketidakamanan dalam bekerja membuat karyawan tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja, hal tersebut terjadi pada perusahaan PT Karet Ngagel Surabaya. PT Karet Ngagel Surabaya didirikan pada tahun 1920 dengan hasil produksi seperti bempur karet, selang karet, rol karet, karet mesin, dan lapisan karet. PT. Karet Ngagel Surabaya Memiliki banyak pengalaman, perusahaan ini memperluas usahanya dengan mendirikan pabrik karet yang terletak di Karangpilang, Surabaya, Provinsi Jawa Timur, dengan nama produk INABEC

Banyak karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut selama tiga tahun belakangan karena merasa tidak nyaman dalam pekerjaan yang mereka jalani, hal tersebut dapat dilihat dari data keluar masuk karyawan di PT Karet Ngagel Surabaya. Berikut ini daftar keluar masuk pegawai di PT Karet Ngagel Surabaya selama Tahun 2008-2010 :

**Tabel 1.1. Data Keluar Masuk Pegawai di PT Karet Ngagel Surabaya Selama Tahun 2008-2010**

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase
2008	0	3	189	1,58%
2009	0	9	180	5,00%
2010	1	11	170	6,47%

Sumber : PT Karet Ngagel Surabaya

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar kerja di PT Karet Ngagel Surabaya dari tahun 2008-2010 mengalami peningkatan hal tersebut dapat diketahui dari tahun 2008 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 3 orang atau sebesar 1,58% kemudian pada tahun 2009 jumlah karyawan yang keluar kerja menjadi 9 orang atau sebesar 4,94% dan pada tahun 2010 sampai bulan September berjumlah 11 orang atau sebesar 6,28% tetapi ada juga yang karyawan baru masuk di tahun 2010 berjumlah 1 orang, hal ini apabila

Peneliti menemukan fenomena penyebab tingginya tingkat *turnover* di PT Karet Ngagel Surabaya dikarenakan beberapa faktor diantaranya karyawan merasa "tidak aman" dalam melakukan pekerjaan, karyawan beranggapan lingkungan kerja mereka kurang bisa memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, selain itu tekanan produksi yang tinggi namun fasilitas kerja yang kurang mendukung juga menjadi alasan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja.

Menurut Suwandi dan Indriantoro 1999 dalam Rohman, (2009) tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, menimbulkan berbagai potensi biaya, meliputi biaya pelatihan, tingkat kinerja, rekrutmen dan pelatihan kembali. Menurut Smithson dan Lewis, dalam Ermawan, (2007) yang menyatakan *Job insecurity* juga merupakan kondisi psikologis seseorang atau karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Selain itu banyak karyawan yang tidak mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi di perusahaan, hal tersebut dapat ditunjukkan dari banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja dengan berbagai macam



alasan, hal tersebut dapat diketahui dari daftar absensi karyawan selama tiga bulan belakangan ini yaitu dari bulan Juli sampai bulan September banyak karyawan yang datang terlambat. Berikut ini daftar absensi karyawan di PT Karet Ngagel Surabaya dari bulan Juli – September 2010 :

**Tabel 1.2. Daftar Absensi Karyawan di PT Karet Ngagel Surabaya dari Bulan Juli-September 2010**

Daftar Absensi Karyawan					
Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Terlambat	Lain-Lain
Juli	0	3	0	247	4
Agustus	3	3	16	303	2
September	1	0	30	198	7
Total Karyawan					327

Sumber : PT Karet Ngagel Surabaya

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa para karyawan banyak yang datang terlambat, hal tersebut dapat diketahui dari data absensi karyawan yang terlambat sangat tinggi jika dibandingkan dengan tingkat absensi yang lain seperti sakit, izin, alpa atau lain-lain. Hal itulah yang termasuk bagian dari ketidak komitmennya karyawan terhadap organisasi di tempat kerja sehingga pada akhirnya karyawan ingin keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari tempat kerja yang baru.

Tingginya tingkat *turnover* dan absensi pada PT Karet Ngagel Surabaya berdampak pada hasil produksi pada PT Karet Ngagel Jaya seperti yang tampak pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.3. Data Hasil Produksi PT Karet Ngagel Surabaya selama tahun 2008-2010**

Tahun	Target (Rupiah)	Relalisasi (Rupiah )	Selisih	Persentase
2008	Rp.72.448.664.000	Rp 52.897.345.000	Rp17.551.319.000	24,2
2009	Rp.70.338.422.000	Rp 51.976.250.000	Rp18.362.172.000	26,1
2010	Rp.70.456.444.000	Rp 49.465.789.000	Rp20.990.655.000	29,8

Sumber : Perusahaan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan selisih dari target dan realisasi anggaran hasil produksi yaitu dari tahun 2008 hingga 2010 selain itu juga terjadi penurunan dari hasil produksi dari tahun 2008 hingga 2010.

Menurut Greenberg and Baron (1993) menyatakan bahwa “Karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan akan cenderung meninggalkan perusahaan tersebut bila mendapatkan peluang yang lebih baik di perusahaan lain”. Ketidakamanan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan berakibat pada menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja dan pada akhirnya akan membuat karyawan berkeinginan untuk keluar atau pindah kerja ke tempat lain yang lebih baik agar mendapatkan suasana tempat kerja yang nyaman dan aman.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk memberi judul dalam penelitian ini yaitu: “PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA PADA PT. KARET NGAGEL SURABAYA WIRA JATIM GROUP”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim Group ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim Group ?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim Group.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim Group.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai masukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang, diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber saran untuk melakukan penelitian selanjutnya.